

## **EKSPLORITASI KERJA DAN RESISTENSI KARYAWAN PT. SERUNI INDAH SIDOARJO**

**Esrlininda**

(Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya)

**nindasila@gmail.com**

### **Abstrak**

Perkembangan sektor industri sangat erat kaitannya dengan proses industrialisasi sebagai grand design pembangunan ekonomi di Indonesia. Jumlah tenaga kerja yang terserap oleh sektor ekonomi, dapat digunakan untuk menggambarkan penyerapan sektor ekonomi tenaga kerja. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha karena konflik kepentingan antara mereka. Perbedaan suku bunga ini menyebabkan munculnya berbagai penyimpangan salah satu dari eksploitasi tenaga kerja dan resistensi karyawan adalah penyebab dari perselisihan di PT. Seruni Indah.

**Kata kunci:** Industri, Tenaga Kerja, Eksploitasi, Resistensi

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang (Maning, 1984:55). Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut dengan *derived demand*. Kesempatan kerja mengandung pengertian bahwa besarnya kesediaan usaha produksi untuk mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi, yang dapat berarti lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu saat dari kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja dapat tercipta apabila terjadi permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja (Sudarsono, 1984: 35). Perluasan kesempatan kerja merupakan suatu usaha untuk mengembangkan sektor-sektor

penampungan kesempatan kerja dengan produktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor seperti, pertumbuhan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja, atau kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri.

Yang paling mendasar dalam konsep hubungan industrial adalah kemitra-sejajaran antara pekerja dan pengusaha yang keduanya mempunyai kepentingan yang sama, yaitu bersama-sama ingin meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan perusahaan. Pada dasarnya prinsip-prinsip dalam hubungan industrial mencakup seluruh tempat-tempat kerja dimana para pekerja dan pengusaha bekerjasama dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan usaha. Yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan.

Namun pada kenyataannya sering terjadi perselisihan antara perusahaan dengan buruh dalam hubungan industrial. Dalam perjalanan Hubungan Industrial untuk mencapai suatu masyarakat industri yang diharapkan, benturan-benturan antara para pelaku yang timbul sebagai akibat belum serasinya pemakaian ukuran dan kacamata untuk menilai

permasalahan bersama kadang-kadang tidak dapat dihindari. Ketidak harmonisan ini disebabkan oleh bermacam-macam factor: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka akan berakibat buruk pada perusahaan. Akibat buruk itu berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya. Artinya kepuasan kerja terdiri dari perasaan dan sikap seseorang mengenai pekerjaan tersebut. Meliputi semua aspek dari suatu pekerjaan tertentu baik dan buruk, positif dan negatif, dikonstruksikan pada pengembangan dari perasaan puas. Masalah yang hendak dijawab adalah “Adakah eksploitasi kerja dan resistensi karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo?”.

#### TINJAUAN PUSTAKA

Payaman J. Simanjuntak (2009:57) menjelaskan beberapa prinsip dari Hubungan industrial, yaitu: 1) Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah. 2) Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan. 3) Hubungan fungsional dan pembagian tugas. 4) Kekeluargaan 5) Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja 6) Peningkatan produktivitas 7) Peningkatan kesejahteraan bersama.

Dalam teori yang di kemukakan oleh Karl Marx(1818) tentang alienisasi, keterasingan terjadi jika semakin banyaknya modal terkumpul untuk Kapitalis, dan semakin miskin pula si Buruh akibat dari hasil eksploitasi si kapitalis. Artinya si kapitalis menimbun banyak harta yang sebenarnya merupakan nilai lebih barang yang telah diciptakan si buruh. Karena buruh tidak memiliki kekuasaan untuk menjual barang tersebut seperti layaknya yang dilakukan kapitalis, maka si kapitalis yang memiliki hak

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut : 1)Untuk mengetahui adanya eksploitasi kerja pada PT Seruni Indah, Sidoarjo. 2)Untuk mengetahui adanya resistensi karyawan di PT. Seruni Indah, Sidoarjo. Manfaat teoritis sebagaimana karya tulis ilmiah maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada khususnya, maupun bagi masyarakat luas pada umumnya. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi atau masukan untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meminimalkan eksploitasi kerja dan resistensi karyawan. Manfaat praktis dapat memberikan Untuk menambah wawasan dan pengalaman secara praktik di bidang manajemen sumber daya manusia. Memberi informasi awal bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan penelitian dalam topik yang sama.

untuk menjual barang tersebutlah yang akan mendapat nilai lebih tersebut.

Pengusaha memanfaatkan nilai lebih dari produktivitas buruh yang dipekerjakan. Nilai upah yang diberikan kepada buruh jauh lebih kecil dibandingkan dengan produktivitas buruh tersebut dalam suatu proses produksi. Nilai lebih adalah keuntungan yang diperoleh pengusaha. Nilai lebih akan meningkat jika upah diturunkan atau produksi ditingkatkan dengan asumsi faktor lain tidak berubah oleh karena itu untuk memaksimalkan keuntungan pengusaha tidak akan segan-segan mengeksploitasi pekerja. Semakin sengitnya persaingan pemilik modal akan menjurus pada upaya perebutan pasar sebesar-besarnya. Diasumsikan jika kualitas barang yang diperdagangkan homogen maka produsen hanya dapat melakukan strategi penurunan harga output untuk menguasai pasar dengan kata lain peningkatan produktivitas kerja dan efisiensi kerja merupakan hal yang tidak dapat ditawar lagi.

Birokrasi adalah alat kekuasaan bagi yang menguasainya, dimana para pejabatnya secara bersama-sama berkepentingan dalam kontinuitasnya. Ditinjau dari sudut etimologi, maka perkataan birokrasi berasal dari kata bureau dan kratia (Yunani), bureau artinya meja atau kantor dan kratia artinya pemerintahan. Jadi birokrasi berarti pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dari meja ke meja. Max Weber(1864) memandang Birokrasi sebagai suatu istilah kolektif bagi suatu badan yang terdiri atas pejabat-pejabat atau sekelompok yang pasti dan jelas pekerjaannya serta pengaruhnya dapat dilihat pada semua macam organisasi. Birokrasi memiliki beberapa karakteristik, yaitu pembagian kerja dan spesialisasi kerja, prinsip hirarki, peraturan-peraturan, impersonality, kualifikasi teknis, dokumen-dokumen tertulis, dan kelangsungan kerja dalam organisasi.

Hanya saja ada satu hal yang pokok dan tajam membedakan antara atasan dan bawahan. Yaitu kekuasaan, wewenang dan gaji tentunya. Seorang atasan bisa mempunyai kekuasaan untuk mengorganisir, mengatur, memimpin atas banyak bawahan. Kekuasaan tersebut selanjutnya bisa menjadi kewenangan untuk memasang atau bahkan melepas bawahan. Dikeluarkan, di-PHK. Sehingga karena itu bisa muncul istilah sewenang-wenang maupun penyalahgunaan wewenang. Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980). stress biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stress dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stress yang dimaksud adalah stress kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada

tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastic.

Otorita tradisional mendasarkan diri pada pola pengawasan di mana legimitasi diletakkan pada loyalitas bawahan kepada atasan. Sedang otorita kharismatik menunjukkan legimitasi yang didasarkan atas sifat-sifat pribadi yang luar biasa. Dalam penelitian ini, Nampak bahwa sesuai dengan teori Weber(1864) mengenai otorita kharismatik. Para pegawai di PT. Seruni Indah mengalami legitimasi oleh atasan pada saat bekerja, disebabkan oleh meningkatnya produktivitas pabrik, atasan menganggap bahwa rangkap jabatan lebih efisien daripada menambah pegawai dan sangat menguntungkan karena tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk mengupah pegawai. Dengan demikian, ketika para pegawai mulai mendapat tugas yang rangkap maka mereka merasa posisi mereka sebagai bawahan mulai terdesak oleh berbagai tanggungjawab yang sebenarnya bukan kewajiban mereka.

Atasan secara sadar menggunakan kekuasaan dan kharismanya sebagai pihak yang berkuasa dalam mengatur para pegawainya. Otorita seperti ini sebenarnya tidak akan bertahan. Para pegawai pun melakukan demo atau pengunduran diri secara perlahan. Banyak yang mulai sadar akan legitimasi yang terjadi di perusahaan tersebut. Disini pihak yang sangat diuntungkan tentu saja atasan dan jelas bahwa bawahan tidak mendapatkan hak mereka sebagai pekerja dengan cukup.

Ketika kekuasaan memainkan peran untuk mengontrol situasi, jelas pihak yang di rugikan adalah bawahan. Sudah seharusnya bahwa bila terjadi peningkatan produksi dan pemasukan perusahaan, maka bawahan mendapat upah yang cukup sesuai bidang kerja mereka masing-masing. Bila akhirnya terjadi legitimasi, tentu kepuasan kerja menurun dan mengakibatkan produktivitas mengalami penurunan pula. Alienasi ekonomi dibawah kapitalisme adalah bagian dari kegiatan manusia sehari-hari dan tidak hanya merupakan aktivitas pikirannya belaka, sebagai bentuk-bentuk lain alienasi yang ada.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan Fenomenologi yaitu bahwa terdapat realitas yang berganda dimana juga melihat masyarakat sebagai produk manusia dan manusia adalah produk dari masyarakat yang selanjutnya menjelajahi implikasi dimensi realitas subyektif dan obyektif. Fenomenologi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah fenomenologi Alfred Schutz (1899). Ia

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Alienasi yang terbentuk pada PT. Seruni Indah mengindikasikan adanya eksploitasi. Dalam aktivitas produksi, bila hasil kerja itu adalah alienasi, maka produksi itu sendiri adalah merupakan alienasi yang aktif. Manusia yang terasing dari obyek karyanya serta proses produksi, orang itu juga akan terasing dari dirinya sendiri, ia tak dapat dengan sepenuhnya mengembangkan berbagai segi kepribadiannya. Kerja adalah merupakan sesuatu yang bersifat eksternal dari si pekerja itu sendiri. Kerja bukanlah sebagian dari alamnya, dengan sendirinya, dengan sendirinya dia tidak menemukan kepribadiannya dalam bekerja, tetapi justru mengingkari dirinya. Karena itu seorang buruh hanya akan merasa senang selama waktu tenggang, sedangkan di tempat kerjanya dia merasa tidak betah.

Di tempat kerjanya seorang buruh tidak merdeka, tetapi menjadi milik orang lain. Dengan demikian, sesungguhnya hubungan buruh dengan aktivitasnya sendiri adalah sebagai sesuatu yang asing atau berlawanan, sebagai sesuatu yang bukan miliknya aktivitas yang dilakukan sesungguhnya dirasakan hanya sebagai penderitaan. Apabila hubungan seseorang terhadap kerjanya, terhadap hasil kerjanya dan terhadap dirinya sendiri baik, maka hubungannya terhadap orang lain dengan dirinya sendiri akan baik pula. Terlihat bahwa Wulan merasa bahwa adanya eksploitasi pada dirinya dalam pekerjaannya. Hal itu membuat ia kadang merasa malas dan jenuh dalam keseharian pekerjaannya. Tak jarang ia melakukan kesalahan, yang tidak disengajanya. Itu dikarenakan ia tidak begitu paham dalam membuat surat jalan karena memang itu bukan

mengawali pemikiran dengan mengatakan bahwa objek penelitian ilmu sosial pada dasarnya berhubungan dengan interpretasi terhadap sebuah realitas. Tugas seorang peneliti sosial adalah untuk menjelaskan bagaimana dan apa secara ilmiah proses tersebut. Dalam penelitian seorang peneliti harus menggunakan metode interpretasi yang sama dengan seseorang yang diamati.

bagian dari pekerjaannya yang seharusnya ia lakukan.

Ketidakfokusan, bukan hanya akan mempengaruhi kualitas kinerja suatu organisasi dalam mencapai visi misinya, melainkan lebih dari itu, ketidakfokusan dapat menjadi sebuah celah kebocoran yang akhirnya akan berujung pada terjadinya penyalahgunaan wewenang. Lain halnya dengan Desy. kadang Desy harus melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Tugas tambahan lain yang diberikan kepadanya ialah penagihan. Penagihan adalah suatu hal yang dilakukan untuk memberi peringatan kepada orang agar membayar hutang atau memenuhi perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya. Penagihan yang dilakukan oleh Desy adalah penagihan kepada klien – klien seperti Carrefour, Hypermart, DC. Balaraja, Tiara Gatzu dan Tiara Dewata. Penagihan dilakukan setelah barang dikirim dan ditagih sesuai dengan PO yang ada. Biasanya penagihan dilakukan melakukan email atau fax kepada masing – masing kepala manajer. Selain itu ia juga harus mencocokkan PO dengan surat jalan agar bisa diketahui tanggal pemesanan barang dan tanggal pengiriman barang, sehingga ia tahu batas akhir pembayaran yang harus dilakukan oleh klien. Alienasi yang ada membuat tekanan yang kuat pada cara kerja para karyawan PT. Seruni Indah.

Sebagian besar pegawai pernah mengalami kejenuhan dalam bekerja. Mereka ditempatkan dalam suatu unit dalam waktu yang cukup lama, tidak mengalami rotasi dan terjebak dalam rutinitas yang membosankan. Terlebih jika perusahaan tempat ia bekerja kurang baik dalam menentukan pola karir sehingga semakin berdampak pada kejenuhan yang semakin menumpuk. Kejenuhan yang terjadi jika

dibiarkan terus berlarut-larut tanpa solusi tentunya akan berdampak pada si pegawai baik dari sisi psikologis dan juga secara fisik. Hal ini disebabkan karena meningkatnya hormon-hormon stress yang disebabkan oleh tingkat kejenuhan yang pada akhirnya membebani kerja dan fungsi organ tubuh. Beban kerja yang merupakan faktor pemicu stress, beban kerja bisa diacu dalam dua istilah, kualitatif dan kuantitatif. Secara kuantitatif, beban kerja lebih mengacu kondisi obyektif dan subyektif seputar banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Secara kualitatif, beban kerja lebih mengacu pada sulitnya menyelesaikan suatu pekerjaan bagi seorang pekerja.

Terlepas dari munculnya konflik peran terhadap komitmen, stres yang dialami juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen. Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (deadline). Semakin tinggi konflik peran dan stres kerja yang dialami seseorang maka makin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya. Pemimpin kharismatik mempunyai kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan, percaya diri, serta pendirian dalam keyakinan dan cita-cita mereka sendiri. Suatu kebutuhan akan kekuasaan memotivasi pemimpin tersebut untuk mencoba mempengaruhi para pengikut. Rasa percaya diri dan pendirian yang kuat meningkatkan rasa percaya para pengikut terhadap pertimbangan dan pendapat pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin tanpa pola ciri yang demikian lebih kecil kemungkinannya akan mencoba mempengaruhi orang. Dan jika berusaha mempengaruhi maka lebih kecil kemungkinan untuk berhasil. Anda pun mengatakan bahwa sempat dulu terjadi demo di perusahaan karena masalah minimnya upah yang diterima dan besarnya eksploitasi yang terjadi. Kata Demonstrasi berasal dari kata Demonstration yang artinya mempertunjukkan. Penggunaan kata ini dalam bahasa Inggris merujuk pada kegiatan pertunjukan secara publik baik secara perorangan maupun secara

kolektif, sebagai suatu bukti atas suatu pernyataan verbal. Demonstrasi adalah sebuah kegiatan memepertunjukkan bukti atas janji atau pernyataan yang pernah dilontarkan sebelum kegiatan demonstrasi tersebut. Merujuk pada arti kata dan istilah ini, para demonstran wajib mengetahui apa yang akan mereka tunjukkan dan apa yang mereka buktikan. Kata demonstrasi yang diterjemahkan sebagai unjuk rasa menurut saya tidak relevan, karena unjuk rasa lebih relevan kepada rasa tidak puas terhadap sesuatu atau rasa senang terhadap sesuatu. Sedangkan kata Demonstrasi bukan hanya sekedar rasa tidak puas, tetapi memiliki sejumlah alasan logis dan bukti empirik yang ditunjukkan.

Nampak bahwa kemajuan yang dialami oleh PT. Seruni Indah bertolak belakang dengan kesejahteraan para karyawan. Order yang diyakini dan jelas semakin bertambah tiap tahunnya malah membuat adanya eksploitasi yang dialami oleh para karyawan tanpa adanya upah tambahan atas rangkap jabatan yang dilakukan dan diperintahkan oleh atasan kepada para karyawan. Walaupun gaji yang diterimanya tidak terlalu besar, bahkan pas – pasan ia menjalani hidupnya dengan ikhlas. Ia tidak berfikir muluk – muluk untuk dirinya. Yang ia pikirkan hanya kebahagiaan keluarganya dan masa depan anaknya. Bicara tentang atasan dan bawahan, hampir sama dengan kita berbicara tentang pakaian. Atasan atau bagian atas dari pakaian, antara lain kemeja, kaos, singlet, tank top, jaket, dan lain-lain. Sedangkan yang bawahan antara lain; celana panjang, celana pendek, rok, dan lain sebagainya. Keduanya saling melengkapi. Jika tidak memakai atasan, bisa beberapa risiko mengancam, salah satunya masuk angin. Sama juga apabila tidak memakai bawahan. Bisa dibayangkan. Atau tidak usah dibayangkan. Kemana-mana tanpa bawahan risikonya juga banyak.

Dalam birokrasi yang ada, nampaknya dalam PT. Seruni Indah terdapat otorita tradisional yang berjalan lama dalam perusahaan tersebut. Otorita tradisional mendasarkan diri pada pola pengawasan di mana legimitasi diletakkan pada loyalitas bawahan kepada atasan. Sedang otorita kharismatik menunjukkan legimitasi yang

didasarkan atas sifat-sifat pribadi yang luar biasa. Saling menghargai antara keduanya menjadi penting dalam gerak aktivitas kerja. Dalam kerangka saling melengkapi, sebaiknya atasan menghargai bawahan. Demikian juga sebaliknya. Sehingga bisa menjadi satu kerjasama yang erat demi untuk tercapainya tujuan. Eksploitasi kerja dan resistensi karyawan di PT. Seruni Indah merupakan salah satu contoh nyata tentang penyimpangan yang terjadi di perindustrian Indonesia. Eksploitasi yang ada pun beragam mulai dari hal – hal kecil seperti mengambilkan

#### PENUTUP

Ketidak pekaan akan hal ini tentu saja membuat resistensi berlangsung lama dan terus-menerus. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.1989. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.Jakarta:PT. Bina Aksara
- Ashyari, Agus. 1987. Perilaku Organisasi. Bandung: Penerbit Baru.
- Bakir, Zainab dan Manning,Cris. 1984. Angkatan Kerja Indonesia. Jakarta: Rajawali.
- Bogdan, Robert C.Qualitative research for education : an introduction to theory and methods. Boston : Allyn and Bacon
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Bahasa Indonesia: Jilid 1.
- Doug Lourimer dalam artikel berjudul “ Kelas dan Perjuangan Kelas”
- Fonser, M.T. 1992. Stress dan Kepuasan Kerja. PT. Pustaka Binamaan Presindo
- Handoko ,T. Hani.1989. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto ,Frans Mardi. 2001.Paradigma Baru Manajemen Indonesia. Jakarta:PT. Mizan Publika
- [Http://www.scribd.com/doc/63088876/Konflik-Dan-Stres-Kerja](http://www.scribd.com/doc/63088876/Konflik-Dan-Stres-Kerja)
- J. Moleong, Lexy.2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosadakarya

minum sampai hal – hal besar seperti tugas rangkap yang harus dikuasai dan dilakukan bersamaan dengan tugas wajib para karyawan. Ketika resistensi muncul, tanggapan atasan atas resistensi sangat minim dan atasan jelas mengabaikan resistensi yang dilakukan para karyawan PT. Seruni Indah dan tidak menyadari bahwa penyebab munculnya resistensi adalah karena kesewenangan dari atasan sendiri. Resistensi yang ditimbulkan menimbulkan dampak bagi berlangsungnya produksi perusahaan dan juga berdampak bagi karyawan sendiri.

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

- Khakim, Abdul. 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti
- Max Weber. 1966. Teori Organisasi Sosial dan Ekonomi. Trans. AMHenderson dan Talcott Parsons. New York: Free Press
- Nitisemito. 1988. Karyawan dan Lingkungan Kerja. Bandung: Penerbit Baru
- Parker SR. 1992. Sosiologi Industri. Rineka Cipta
- Prof.Dr.Engkus Kuswarno,M.s.2009. Metode Penelitian Komunikasi Fenomenologi.Padjajaran: widya Pajajaran.
- Raho, Bernard SVD.2007. Teori Sosiologi Modern. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Robert L, Mathis & John H. Jackson. 2001. Manajemen SDM. Jakarta:Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, Siswanto.1999. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Shamad,Yunus. Hubungan Industrial di Indonesia. 1995. Jakarta: Bina Sumber Daya
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Simanjuntak,J Payaman. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Penerbit Jala Permata Aksara